



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

**CARACTERIZACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN EL ÁREA  
DE RECURSOS HUMANOS EN LAS UNIDADES EJECUTORAS  
DE EDUCACIÓN: CASO UGEL CANGALLO, PERIODO 2018**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO  
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y  
FINANCIERAS**

**AUTORA:**

**ÑAUPAS NAJARRO YENY CRUZCAYA  
ORCID: 0000-0003-1892-2364**

**ASESOR:**

**MGTR CPC. SANCHEZ ENPINOZA, YURI VLADIMIR  
ORCID: 00000002-1490-5869**

**AYACUCHO – PERU  
2019**

## **Título de la investigación**

Caracterización del Control Interno en el área de Recursos Humanos en las Unidades Ejecutoras de Educación: CASO UGEL CANGALLO, Periodo 2018

**Equipo de Trabajo**

**AUTORA:**

**ÑAUPAS NAJARRO YENY CRUZCAYA**  
ORCID: 0000-0003-1892-2364

**Universidad católica los ángeles de Chimbote, estudiante de pregrado, Ayacucho, Perú**

**ASESOR:**

**MGTR CPC. SANCHEZ ENPINOZA, YURI VLADIMIR**  
ORCID: 00000002-1490-5869

**Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables,  
Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de Contabilidad, Ayacucho, Perú**

**Jurado**

**MGTR. CPCC. PRADO RAMOS MARIO**  
ORCID: 00000002-1490-5869  
PRESIDENTE

**MGTR. CPCC. MANUEL JESUS GARCIA AMAYA**  
ORCID: 00000001-6369-8627  
MIEMBRO

**MGTR. CPCC. ROCHA SEGURA ANTONIO**  
ORCID: 00000001-7185-2575  
MIEMBRO

**Hoja de firma de jurado y asesor**

MGTR. CPCC. PRADO RAMOS MARIO  
PRESIDENTE

MGTR. CPCC. MANUEL JESUS GARCIA AMAYA  
MIEMBRO

MGTR. CPCC. ROCHA SEGURA ANTONIO  
MIEMBRO

MGTR CPC. SANCHEZ ENPINOZA, YURI VLADIMIR  
ASESOR

## **Agradecimiento**

A la Universidad Católica los Ángeles de  
Chimbote – ULADECH, Porque en sus  
aulas, recibimos el conocimiento intelectual y  
humano de cada uno de los docentes de la  
Escuela de Contabilidad

De igual manera mi más sincero  
agradecimiento al profesor del Curso, que  
con sus consejos y sugerencias hicieron  
posible que esta investigación se realice.

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación, está dedicado a Dios por ser la Luz en mi vida, por estar en cada paso que doy, a mis padres, hermanos y tíos quienes me han enseñado a perseverar en mis metas y objetivos, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

## **Resumen**

La presente investigación titulada: caracterización de control interno del área de Recursos En las Unidades Ejecutoras de Educación: caso UGEL cangallo, tiene como objetivo general. Determinar y Describir las características del Control Interno en el Área de Recursos Humanos Unidades Ejecutoras de Educación: caso UGEL cangallo. Al tratarse de un trabajo de investigación con desempeño laboral y control de las actividades, la técnica de recolección de datos bibliográficos fue reemplazada por la revisión literaria, es decir se consultaron diversos medios, autores e internet, de quienes se han extraído las conclusiones a los trabajos referidos y relevantes al título de la investigación considerándose una metodología cualitativa. El principal problema en la actualidad es la falta de control en las actividades el cual proviene del desconocimiento del personal sobre las normas y directivas del control interno y recursos humanos de acuerdo a las actividades. La justificación de esta investigación busca reflejar un instinto muy referente al personal que labora en esta unidad y al desarrollo de las actividades según el área de recursos humanos. La investigación concluye que el personal del área de Recursos Humanos realice sus actividades de acuerdo a las normas constitucionales y legales dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas y objetivos previstos, por la UGEL Cangallo. La conclusión es, que no se han establecido las medidas de control para garantizar una integridad física y sus bienes del área para desarrollar los principales componentes de control Interno como el ambiente de control, el proceso de evaluación del riesgo por la entidad, Actividades de control.

**Palabra Clave: Control Interno, Recursos Humanos, educación, Ugel y ejecutoras.**

## **Abstract**

The present research entitled: characterization of internal control of the area of Resources in the Education Executing Units: UGEL Cangallo case, has as a general objective. Determine and describe the characteristics of the Internal Control in the Human Resources Area Education Executing Units: case UGEL Cangallo. Being a research work with work performance and activity control, the bibliographic data collection technique was replaced by the literary review, that is, various media, authors and internet were consulted, from which the conclusions have been drawn. works referred and relevant to the title of the investigation considering a qualitative methodology. The main problem nowadays is the lack of control in the activities which comes from the ignorance of the personnel about the rules and directives of the internal control and human resources according to the activities. The rationale for this research seeks to reflect an instinct very related to the staff working in this unit and the development of activities according to the area of human resources. The investigation concludes that the personnel of the Human Resources area carry out their activities according to the constitutional and legal norms within the policies set by the management and in accordance with the goals and objectives set forth by the UGEL Cangallo. The conclusion is that control measures have not been established to guarantee physical integrity and its assets in the area to develop the main components of Internal control such as the control environment, the risk assessment process by the entity, Control activities.

**Keyword: Internal Control, Human Resources, education, Ugel and executors.**



## Contenido

Título de la investigación .....	ii
Equipo de Trabajo .....	iii
Hoja de firma de jurado y asesor .....	iv
Agradecimiento .....	v
Dedicatoria .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
Contenido .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	12
II. REVISION DE LITERATURA .....	14
2.1 Antecedentes.....	14
2.1.1 Internacionales.....	14
2.1.2. Nacionales .....	15
2.1.3. Locales.....	19
2.2. Bases teóricas de la Investigación .....	22
2.2.1. Control interno.....	22
2.3. Marco Conceptual .....	39
2.3.1. Conceptualización de Control Interno.....	39
2.3.2. Conceptualización De Recursos Humanos.....	39

III HIPOTESIS .....	41
IV. METODOLOGIA .....	42
4.1. Diseño de la investigación.....	42
4.2. Población y muestra .....	42
4.2.1. Población: .....	42
4.2.2. Muestra .....	42
4.3. Definición y operacionalización de las variables e indicadores .....	42
4.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos.....	43
4.5. Plan de análisis .....	43
4.6. Matriz de Consistencia .....	44
4.7. Principios Éticos.....	44
V. RESULTADOS .....	45
5.1. RESULTADOS .....	45
5.2. Análisis De Resultados.....	59
5.2.1. Respecto al objetivo específico 1: .....	59
5.2.2. Respecto al objetivo específico 2: .....	59
5.2.3. Respecto al objetivo específico 3. ....	60
VI. CONCLUSIONES .....	61
6.1. Respecto al Objetivo Especifico 1.....	61
6.2. Respecto al Objetivo Especifico 2.....	61

6.3. Respecto al Objetivo Especifico 3.....	62
Aspectos Complementarios .....	63
Referencias Bibliográficas.....	63
Anexos .....	69
Anexo 01: Matriz de Consistencia .....	69
Anexo 02: Modelo De Fichas Bibliográficas .....	70
Anexo 03: Cuestionario.....	71

## I. INTRODUCCIÓN

En el presente informe de investigación titulado como, **“Caracterización de Control Interno del Área de Recursos Humanos de las Unidades Ejecutoras de Educación: Caso Ugel Cangallo, Periodo 2018”**, El principal problema en la actualidad es la falta de control en las actividades el cual proviene del desconocimiento del personal sobre las normas y directivas del control interno y recursos humanos de acuerdo a las actividades. La justificación de esta investigación busca reflejar un instinto muy referente al personal que labora en esta unidad y al desarrollo de las actividades según el área de recursos humanos, así como aumentar el porcentaje de actividades de capacitación para mejorar lo indicado. La investigación se fundamenta en un marco teórico y conceptual en estudio realizados por los investigadores de la metodología a utilizar el cualitativa, no experimental y documental. La investigación tuvo como objetivo general: Describir las principales características de control Interno en el área de Recursos Humanos de la UGEL Cangallo, periodo 2018. Responder el objetivo general nos planteamos los objetivos específicos:

- ✓ Describir las principales características Control Interno de la UGEL - Cangallo, Periodo 2018
- ✓ Describir las principales características Recursos Humanos de la UGEL- Cangallo, Periodo 2018
- ✓ Describir las principales características de Control Interno y área de Recursos Humanos de la UGEL - Cangallo, Periodo 2018

En Evaluación de Riesgos no existe la toma de decisiones sobre cómo abordar tales riesgos lo cual contrae una desconfianza en la actividad de Control, en este componente el representante de oficina de Recursos Humanos es necesario establecer una actividad de control para una

adecuad segregación de funciones. Sobre la información y comunicación, sea más eficiente y oportuno, este componente es fundamental ya que permite identificar y reportar sobre las actividades internas y externas que deben ser tramitados para su conocimiento y a la vez trasmitir a todos los niveles. Supervisión y monitoreo, es muy importante y recomendable para lograr las metas y objetivos, durante esta actividad se podría recoger información como sugerencias quejas que puedan alertar sobre los problemas que presenta la entidad. Se logró determinar que el personal del área de Recursos Humanos realice sus actividades de acuerdo a las normas constitucionales y legales dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas y objetivos previstos, por la Ugel Cangallo.

Las conclusiones que se ha llegado con el trabajo de investigación es que al revisar la literatura pertinente se ha encontrado trabajos de investigación donde los autores nacionales, regionales y locales determinan que uno de los principales problemas de control interno en el Área de Recursos Humanos, es que no se han establecido las medidas de control para garantizar una integridad física y sus bienes del área para desarrollar los principales componentes de control Interno como el ambiente de control, el proceso de evaluación del riesgo por la entidad, Actividades de control.

## II. REVISION DE LITERATURA

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Internacionales

Según **Velasquez (2015)** en su tesis titulado “Evaluación de procedimientos de control interno en las áreas de caja y bancos, cuentas por cobrar y activos fijos en una institución educativa privada de enseñanza media”, Tiene como **objetivo** principal facilitar a este tipo de entidades la **metodología** que les permita conocer lo relacionado a la evaluación del control interno y para el estudiante de la facultad de ciencias económicas en la carrera de contaduría pública y auditoría contar con una guía de los procedimientos básicos que son aplicables a esta clase de instituciones. **Su conclusión** es la evaluación de los componentes del Marco de Gestión de Riesgos (COSO III), permiten a la entidad lograr sus objetivos, valorar los riesgos importantes dentro de cada proceso y mitigarlos a través de las políticas y procedimientos establecidos

Según **Vargas & Sandoval (2016)** su tesis titulado “Propuesta de una estructura de control interno en sueldos y salarios para la empresa finamerica S.A” tiene como **objetivo general** proponer la estructura de sueldos y salarios para la empresa finamerica S.A. **La metodología** utilizada es el cuantitativo de asignación de puntos como apoyo para valorar los cargos y establecer una propuesta de estructura salarial en Finamerica S.A. **concluye** que el sueldo, al igual que la prestación propia del servicio y la subordinación, es un elemento fundamental del contrato de trabajo, pues en éste siempre debe haber un ánimo de lucro por parte del trabajador, que se convierte en el primordial deber del empleador.

**Vaca (2016)** “Elaboracion de un Manual de Control Interno en el area contable para la Unidad Educativa Ecuatoriana Suizo – Quito – Ecuador” tiene como **objetivo general** desarrollar y proponer un manual de procedimientos de control interno en el área contable de la Unidad Educativa Ecuatoriana Suizo, con el fin de que los procesos operativos sean realizados con mayor eficiencia, eficacia y economía y se obtenga información confiable para la toma de decisiones. Se utilizó la **metodología** científica el cual sirve para investigar lo que está pasando con los procedimientos de control interno financiero en la institución educativa. En donde **concluye** que no existe un manual de control interno formalmente establecido, sin embargo, de la carencia de este instrumento, las actividades contables funcionan normalmente sobre la base del conocimiento práctico adquirido por la experiencia de sus empleados.

### **2.1.2. Nacionales**

**(Sucasaire, 2018)** en su tesis titulado: “Caracterización del control interno del área de abastecimiento de las unidades ejecutoras de educación del Perú: caso unidad de gestión educativa local Huancané - 2018” El presente trabajo de investigación, tuvo como **objetivo general**, describir las principales características de los componentes del COSO de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané del área de abastecimiento. La **metodología** investigación es descriptiva, para llevarla a cabo se escogió una muestra poblacional de 10 trabajadores del área de abastecimiento y control interno de la Unidad Ejecutora, a quienes se les aplicó un cuestionario de 25 preguntas, utilizando la técnica de la encuesta contando con las variables que son los componentes del COSO obteniéndose los siguientes **conclusiones:** ¿Cuáles son las características del control interno en el área de

abastecimiento de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancané? El 51% indican la consecuencia del control interno que existe un ambiente de control adecuado del área de abastecimiento de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancané. En referencia a los componente mencionados; Ambiente de control El 54% indica que existe análisis del control interno dentro del área de abastecimiento de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancané; Evaluación de Riesgos; El 52% indica que es muy buena examinar los riesgos, la evaluación de riesgos que pueda tener el área de abastecimiento; Actividad de control El 60% nos indica que si existe la actividad de control en los procesos de licitación de materiales para las Instituciones Educativas. Información y comunicación El 44% indican que es muy buena informar de las actividades que se realiza dentro del área de abastecimiento; Supervisión y monitoreo El 46% nos dice que es muy buena describir las falencias que existe en adquisición y contrataciones dentro del área de abastecimiento.

**Mendieta (2018)** en su tesis titulado: Caracterización del control interno en el área de tesorería de las unidades ejecutoras del Perú: caso unidad ejecutora lima sur – san Vicente de cañete, 2017. La investigación tiene como objetivo general: Determinar y describir las características del Control Interno en el área de Tesorería de las Unidades Ejecutoras del Perú y la Unidad Ejecutora Lima Sur – San Vicente de Cañete, 2017. La investigación fue cualitativa, se ha desarrollado usando metodología de diseño no experimental, descriptivo, bibliográfico, documental y de caso. Para el recojo de información se hizo uso de la revisión bibliográfica y documental, y como instrumento de recolección de datos, se utilizó un cuestionario pre estructurado con preguntas relacionadas a la investigación, el cual fue aplicado al área correspondiente de la Unidad Ejecutora Lima Sur – San Vicente de Cañete,



2017 en estudio, obteniendo como principales resultados: El control interno de tesorería, se basa en conjunto de acciones y procedimientos reflejados en los instructivos normativos generales e internos vigentes, y en la conducta ético moral de la persona, tal como lo indica Zambrano (2012) y las normas del sistema de control interno para el sector público y el sistema nacional de tesorería del Perú. La investigación, permitió describir los mecanismos de control interno que se práctica en la Unidad Ejecutora Lima Sur – San Vicente de Cañete, 2017: Como revisión de documentos fuentes, comprobantes de pago y observación de la aplicación de los procedimientos administrativos del área de la entidad. Concluyendo que la Unidad Ejecutora Lima Sur – San Vicente de Cañete, 2017, tiene ciertas debilidades para mejorar la calidad administrativa del área de tesorería, indicando que se debe implementar y actualizar las herramientas de gestión y de control interno para el cumplimiento de funciones y la administración transparente de los recursos financieros. Palabras Clave: Control Interno, Unidad Ejecutora, Tesorería.

**Layme (2015)** en su tesis titulado: “Evaluación de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestión de la Subgerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto”, se ha desarrollado durante el mes de agosto del 2014, el cual tuvo como **objetivo:** Evaluar los componentes del sistema de control interno, en la gestión de las actividades de la Subgerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, mediante pruebas de cumplimiento de normas, revisión de documentos de gestión, aplicación de encuestas y entrevistas a los funcionarios y servidores. La **metodología** empleada fue: a) selección de instrumentos encuesta de percepción y construcción del cuestionario de verificación de normas; b) validación de los

instrumentos descritos; c) realización de prueba piloto de los instrumentos; d) ejecución y desarrollo del estudio, aplicando los instrumentos a la población de estudio a fin de obtener la percepción de los sujetos; y, e) análisis de datos. Los métodos utilizados fueron de acuerdo a la naturaleza de las variables cualitativas de la presente investigación, que corresponde a la observación, el análisis de contenido y para el contraste de la primera, segunda, tercera y cuarta Hipótesis, una prueba de Chi cuadrado, por las características del estudio. Finalmente como resultado de la contratación de las Hipótesis se concluye que el nivel de evaluación de las normas de control interno, están asociados a los niveles de cumplimiento de los componentes del sistema de control interno en la gestión de las actividades de la SPBS de la MPMN, en consecuencia el cumplimiento total de las normas no son eficaces y por ende sus actividades no son efectivas; obteniéndose una perspectiva clara de la situación actual del Sistema de Control Interno, pudiéndose detectar deficiencias y proponer mejoras significativas para posteriormente dar las conclusiones y plantear sugerencias a manera de recomendaciones, donde se sugiere algunos puntos de vista frente a esta problemática

### 2.1.3. Locales

Según **Arango & Ramos (2014)** en su tesis titulada: Repercusión del control interno en la gestión del transporte interprovincial de pasajeros del distrito san Juan Bautista. La investigación partió de las deficiencias que existe en el control interno y gestión empresarial. Esto se debe a que la gerencia está asumida por personas que poco entienden de gestión; dichas faltas se localizan en los períodos de trabajo empresarial; es exponer, en la planeación, distribución, trayectoria y vigilancia. Por lo que nuestro **objetivo** principal fue determinar si el control interno repercute en la gestión de estas empresas. Siendo el espacio de nuestra investigación la Asociación de Transportistas interprovinciales Zona Sur Madre Covadonga - ATIZSMAC, del distrito de San Juan Bautista. La investigación fue de tipo aplicada, porque utilizamos la teoría de control interno y la gestión empresarial en la muestra de estudio. Para esta investigación, se ha fundamentado una **metodología** que ha ayudado a obtener un resultado mediante la aplicación de los métodos descriptivo, inductivo, deductivo y analítico; así como la utilización de técnicas e instrumentos como: encuestas, revisión bibliográfica, observación, cuestionarios, fichas bibliográficas y el procesamiento de datos a través de conocimientos estadísticos. Los principales **resultados** que se determinó ante la realidad de estas empresas fueron que si los propósitos, la capacidad y la evaluación del control interno no están adecuadamente implementados y no están desarrollados de manera oportuna, entonces no hay buen gobierno, no se toma decisiones adecuadas y no hay un mejoramiento continuo en la gestión de estas empresas. Por lo que **concluimos** en que no se garantiza el logro de metas y objetivos; puesto que la repercusión del control interno en la gestión de estas empresas es aplicada con cierto criterio (empírico) por una mínima parte de la muestra estudiada. Ante esta realidad, proponemos

la implantación de un control interno basado en las etapas del modelo COCO, que coadyuvan al logro de metas y objetivos en la gestión de las empresas de transporte.

Según **Shinchitullo (2015)** en su tesis titulado: “Influencia del control interno como elemento fundamental para dimensionar la gestión financiera y sus alternativas de mejora en el gobierno regional de Ayacucho 2014” **esta** investigación tuvo como objetivo general establecer cómo influye el control interno como elemento fundamental para dimensionar la gestión financiera en el ámbito del GRA”. “La **metodología** utilizada en la investigación es la revisión bibliográfica” - documental, “mediante la recolección de información de fuentes como textos”, revistas, teorías, títulos periodísticos e investigación de internet. “Dada la naturaleza de la investigación el análisis de los **resultados** se hizo comparando las informaciones recolectadas y encuestando a una muestra de 30 trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho entre funcionarios y servidores”, la investigación tiene como resultado que, “Comprobar de qué forma influye la asignación de responsabilidades mediante el control interno y si incidirá en la toma de decisiones en la gestión financiera de Gobierno Regional de Ayacucho”, “Precisar las causas del control interno como elemento fundamental en la gestión financiera del Gobierno Regional de Ayacucho”, “Analizar los efectos de la influencia del control interno como elemento fundamental para dimensionar la gestión financiera del Gobierno Regional de Ayacucho”, “Evaluar las alternativas de mejora que se propone en la influencia del control interno como elemento fundamental en la gestión financiera del Gobierno Regional de Ayacucho”. “Frente a la gestión financiera el responsable debe proveer todas las herramientas para realizar las operaciones fundamentales de la empresa frente al control interno”, “en la efectividad en el manejo de

recursos”, “en la consecución de nuevas fuentes de financiación, en mantener la efectividad y eficiencia operacional y administrativa, en la confidencialidad de la investigación financiera, en el cumplimiento de los estatutos, pero sobre todo en la toma de decisiones”

**Chavarri (2016)** en su tesis titulado: características del control interno de inventarios en las empresas distribuidoras de insumos para el calzado caso distribuidor Fabri EIRL . Trujillo, 2015. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general , describir las características del control interno de inventarios en las empresas distribuidoras de insumos para el calzado y de la empresa Distribuidora Fabri EIRL. Trujillo , 2015. Para dar cumplimiento a este objetivo se realizó una investigación de método descriptivo , con un diseño no experimental. La población está conformada por las empresas distribuidoras de insumos para el calzado en Trujillo , de la cual se eligió como muestra a la empresa Distribuidora Fabri EIRL. A cuál se le aplico como instrumentos de recolección de datos el cuestionario, observación directa y la entrevista; aplicada al dueño de la empresa y al personal de los almacenes, encontrando los siguientes resultados: El control interno de inventarios es de suma importancia para todas las empresas en general , ya que permite contar con la información oportuna, evitando pérdidas de bienes que puedes influir considerablemente en el margen de utilidad . Además, identificamos que la empresa carece de un adecuado control interno de sus inventarios , no cuenta con un manual de organización y funciones y un manual de procedimientos que describa lo relacionado con la autorización , custodia, registro, control y responsabilidades. Por lo tanto, implementar un adecuado control interno de inventarios es una pieza clave en toda organización ya que permite obtener procesos eficientes

## **2.2. Bases teóricas de la Investigación**

### **2.2.1. Control interno**

Según **LANDSITTEL (2013)** El Coso: Presenta una versión renovada el Control interno – Marco Integrado donde define: Control interno es un asunto llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos relacionados con las operaciones, la información y el cumplimiento.

Según **Angulo (2016)** En su Tesis: “Caracterización del control interno y su incidencia en el sistema nacional de tesorería de la UGEL N° 06 – ATE – 2015” Manifiesta que “informe COSO” sobre el control interno publicado en EE.UU. en 1992, surgió como una respuesta a las inquietudes que planteaban la diversidad de conceptos, definiciones e interpretaciones existentes en torno a la temática referida. El control interno fue sometido a un riguroso estudio por la Comisión de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treedway (COSO por sus siglas en inglés). Este marco original ha obtenido una gran aceptación y es ampliamente utilizado en todo el mundo. Asimismo, es reconocido como el marco líder para diseñar, implementar y desarrollar el control interno y evaluar su efectividad .

Según **Sucre (2014)** El Control Interno contribuye a la seguridad del sistema contable que se utiliza en la empresa, fijando y evaluando los procedimientos administrativos, contables y financieros que ayudan a que la empresa realice su objeto. Detecta las irregularidades y errores y propugna por la solución factible evaluando todos los niveles de autoridad, la

administración del personal, los métodos y sistemas contables para que así el auditor pueda dar cuenta veraz de las transacciones y manejos empresariales.

**Mantilla, S. (2013).** “En su libro, Auditoria del Control Interno, Bogotá, 3ra edición”. “Un sistema de control interno se establece bajo la premisa del concepto de costo/beneficio”.

“La premisa primordial de establecer el control interno es diseñar pautas de control cuyo bien supere el costo para implementar los mismos”. Es notorio manifestar, “que el control interno tiene como tarea ayudar en la obtención de los objetivos generales diseñados por la empresa y esto a su vez a las metas específicas planteadas que sin duda alguna mejorará la conducción de la organización”, con el fin de optimizar la gestión administrativa.

#### **2.2.1.1. Importancia del control interno**

Se admite promover la investigación dependiente y financiera pertinente, estimada, incauta, como soporte a la administración en el transcurso de la toma de decisiones y la rendición de cuentas de la gestión de cada responsable de las operaciones . La complejidad de las grandes compañías en su estructura organizacional hace difícil controlar cada una de las áreas de gestión , por lo que se hace necesaria delegar funciones y conservar un adecuado ambiente de control, dificultando . **Trabas (2015)**

#### **2.2.1.2. Objetivos del control interno**

**Valencia, (2009)** Un sistema de control interno consiste en aplicar todas las medidas utilizadas por una organización con las siguientes finalidades :

1. Se debe resguardar el capital contra pérdidas y fraude.

2. El objetivo debe ser la fidelidad y confianza en los informes contables y administrativos.
3. Es también calificar el desempeño de la entidad.
4. Calificar la eficacia en todas las áreas que se va utilizar el control interno
5. Certificar si ha tenido deferencia a las políticas aplicadas en la entidad y de que manera.

### **2.2.1.1.3. Características del control interno**

Es la de establecer una estructura estándar del control interno el cual soporte los pasos de implementación , la cual unifique los criterios de control y garantice un control corporativo a la gestión de la empresa que le permita el cumplimiento de sus objetivos . Motiva la construcción del entorno ético y moral alrededor de las funciones administrativas de la empresa , también se debe controlar los riesgos que pueden inhibir el logro de nuestros propósitos de la empresa . Establecer el desarrollo del control interno como un proceso de control a la transparencia y la divulgación de la información a diferentes grupos de interés . Asimismo se debe otorgar un valor importante a la evaluación ya sea administrativo y financiero u operativo el cual fue realizado por la unidad de control interno o por cualquier órgano de control legalmente establecidos . Dar mayor interés y relevancia a los diferentes planes de mejoramiento el cual va servir como herramienta para garantizar la proyección de la entidad con miras la excelencia y calidad total de la entidad .



#### **2.2.1.4. Principios del control interno**

Según el autor **Moreno (1993)** los principios del control interno son los siguientes :

- 1) Separar las funciones de operación y registro.
- 2) en las operaciones que lleve a cabo el control se debe a ver la Dualidad o pluralidad de personal en cada operación.
- 3) Ningún personal interna o externa a la entidad debe tener acceso a los registros que controlan la actividad de control.

#### **2.2.1.5. Tipos de control interno**

- a) Control Interno Contable viene a ser el complemento de la vigilancia contable reunido por lo que conoce como organización de la contabilidad .
- b) Control Interno Administrativo u Operacional no se restringe al plan de distribución, a los procedimientos y registros que interceden en el transcurso de medidas que llevan a gerencia a permitir las operaciones **Moreno (1993)**

#### **2.2.1.5. Sistema Control interno**

La Ley 28716 denomina al sistema de control interno , al ligado de gestiones, actividades planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, 24 incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en cada entidad del Estado . Constituyen sus componentes: a) El ambiente de control; entendido como el entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas , valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa; b) La evaluación de riesgos; en cuya virtud deben identificarse , analizarse y administrarse los

factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines , metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales; c) Actividades de control gerencial; son las políticas y procedimientos de control que imparte la dirección , gerencia y los niveles ejecutivos competentes, en relación con las funciones asignadas al personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad; d) Las actividades de prevención y monitoreo; referidas a las acciones que deben ser adoptadas en el desempeño de las funciones asignadas , a fin de cuidar y asegurar respectivamente, su idoneidad y calidad para la consecución de los objetivos del control interno.

#### **2.2.1.6. “Sistema de Control Interno Operativo”**

Es un proceso ejecutado por la junta directiva ; la administración y todo el personal de la entidad diseñada para proporcionar una seguridad razonable , mirando el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Objetivos del Sistema de Control Interno Operativo la fijación de objetivos se desarrolla la elaboración de controles necesarios para las actividades de gestión y dirección dentro del sistema operativo de la empresa , los cuales convergen principalmente en la contabilidad como instrumento en la toma de decisiones . Por lo que el objetivo primordial de un sistema de control interno es el alcance de la fiabilidad de la información . De manera general se pueden identificar los siguientes objetivos de control en el proceso de transacciones que serán aplicables a todos los sistemas de organización empresarial: Autorización de las transacciones. **Moreno (1993)**

- Debe ser el registro de manera adecuada, su clasificación e imputación del periodo contables de las transacciones.
- Se debe llevar acabo la verificación de los sistemas existentes

- Se llega a obtener la información exacta y confiable de manera satisfactoria
- Se debe realizar la adecuada segregación de las funciones en los dientes áreas.

#### **2.2.1.7. Tipos de documentación**

La documentación a ser utilizada en los controles internos se puede adoptar de diferentes formas , incluidos diagramas de flujo, manuales de políticas y procedimientos, y descripciones narrativas. Las Normas del IIA no necesitan ninguna forma en especial de documentación . En oficio del entorno de la clasificación , la documentación de control puede ir desde pautas genéricas hasta políticas y instrucciones artículos y minuciosos. En la mayor parte de los casos, los auditores internos utilizan los diagramas de flujo conjuntamente con descripciones narrativas como punto de inicio para el desarrollo del trabajo de documentación. Una vez completados estos puntos, los auditores suelen utilizar matrices de riesgo y revisión para realizar análisis más específicos. **Moreno (1993)**

### **FASES DEL CONTROL INTERNO**

Se deben cumplir las tres fases siguientes:

#### **Planificación**

Se inicia con el compromiso formal de la Alta Dirección y la constitución de un Comité responsable de conducir el proceso. Comprende además las acciones orientadas a la formulación de un diagnóstico de la situación en que se encuentra el sistema de control interno de la entidad con respecto a las normas de control interno establecidas por la CGR, que servirá de base para la elaboración de un plan de trabajo que asegure su implementación y garantice la eficacia de su funcionamiento. **Angulo (2016)**

## **Ejecución**

Comprende el desarrollo de las acciones previstas en el plan de trabajo. Se da en dos niveles secuenciales: a nivel de entidad y a nivel de procesos. En el primer nivel se establecen las políticas y normativa de control necesarias para la salvaguarda de los objetivos institucionales bajo el marco de las normas de control interno y componentes que éstas establecen; mientras que en el segundo, sobre la base de los procesos críticos de la entidad, previa identificación de los objetivos y de los riesgos que amenazan su cumplimiento, se procede a evaluar los controles existentes a efectos de que éstos aseguren la obtención de la respuesta a los riesgos que la administración ha adoptado. **Angulo (2016)**

## **Evaluación**

Fase que comprende las acciones orientadas al logro de un apropiado proceso de implementación del sistema de control interno y de su eficaz funcionamiento, a través de su mejora continua.

## **DESARROLLO DE COMPONENTES DEL COSO**

En el marco integrado de control se consideran los siguientes componentes del control Interno:

### **AMBIENTE DE CONTROL**

Es el conjunto de normas, procesos y estructuras que proveen las bases para llevar a cabo el control Interno a través de la organización.

El directorio y la alta dirección establecen el ejemplo en relación con la importancia del control interno y las normas de actuación conducta esperada.

Consiste en el establecimiento de un entorno que se estimule e inflencie la actividad del personal con respecto al control de sus actividades. El ambiente de control tiene un efecto sobre la efectividad de los procedimientos de control específicos. **Angulo (2016)**

Este componente se basa para el desarrollo del resto y se basa en elementos claves, tales como:

- ✓ La filosofía y estilo de dirección
- ✓ La estructura, el plan organizacional, los reglamentos y los manuales de procedimientos.
- ✓ La integridad, los valores éticos, la competencia profesional y el compromiso de todos los componentes de la organización, así como su adhesión a las políticas y objetivos establecidos.
- ✓ Las formas de asignación de responsabilidades, de administración y desarrollo del personal.
- ✓ El grado de documentación de políticas y decisiones, y de formulación de programas que contenga metas, objetivos e indicadores de rendimiento.
- ✓ En las organizaciones que lo justifiquen, la existencia de unidades de auditoría interna con suficiente grado de independencia y calificación profesional.

## **EVALUACIÓN DE RIESGOS**

Es la identificación y análisis de riesgos relevantes para el logro de los objetivos y la base para determinar la forma en que tales riesgos deben ser mejorados. Así como, se refiere a los mecanismos necesarios para identificar y manejar riesgos específicos asociados con los cambios, tanto los que influyen en el entorno de la organización como en su interior.

Cada entidad enfrenta una variedad de riesgos tanto externos como internos que deben ser evaluados.

- ✓ Una precondition para la evaluaci3n de riesgos es el establecimiento de objetivos asociados a los diferentes niveles de la organizaci3n e internamente consistente.
- ✓ La evaluaci3n de riesgos es la identificaci3n y an3lisis de los riesgos relevantes para el logro de los objetivos, como base para determinar la forma de administrarlos.
- ✓ Se requieren mecanismos particulares para identificar y administrar los riesgos asociados al cambio.

### **ACTIVIDADES DE CONTROL**

Son aquellas que realizan la direcci3n y adem3s personal de la organizaci3n para cumplir habitualmente con las actividades determinadas. Estas diligencias est3n mencionadas en las pol3ticas, procedimientos y programaciones.

Las actividades de control son las acciones establecidos por pol3ticas y procedimientos para ayudar asegurar que las directivas de la administraci3n para mitigar riesgos al logro de objetivos son llevadas a cabo. Las actividades de control son realizadas a todos los niveles en la entidad y en varias etapas del proceso de negocio, y sobre el ambiente de tecnolog3a. **Angulo (2016)**

### **INFORMACION Y COMUNICACI3N**

De modo amplio, se considera que constan inspecciones generales y controles de aplicaci3n sobre los sistemas de informaci3n. Como por ejemplo los sistemas de informaci3n y tecnolog3a son y ser3n sin duda un medio para acrecentar la productividad y competitividad.

La información es necesaria en la entidad para ejercer las responsabilidades de control Interno en soporte del logro de objetivos. La comunicación ocurre tanto interna como externamente y provee a la organización con la información necesaria para la realización de los controles diariamente.

La comunicación permite al personal comprender las responsabilidades del control interno y su importancia para el logro de los objetivos.

Es necesario identificar, reconocer y comunicar la información relevante de un modo y en un plazo tal que permitan a cada uno asumir sus responsabilidades. Los sistemas de información generan información que posibilita la dirección y el control. La información puede tomar datos o condiciones o externas de la organización que sirven para tomar decisiones.

Comunica la información de Control Interno

- ✓ Existe un proceso para comunicar la información requerida para permitir a todo el personal, comprender y ejecutar sus responsabilidades de Control Interno.
- ✓ Políticas y procedimientos
- ✓ Objetivos específicos
- ✓ Importancia, relevancia y beneficios de un Control Interno Efectivo.
- ✓ Roles y responsabilidades de la administración y otro personal en la ejecución del control Interno.
- ✓ Existe un proceso para comunicar la información requerida para permitir a todo el personal comprender y ejecutar sus responsabilidades de control Interno.
- ✓ Políticas y procedimientos
- ✓ Expectativas de la organización para comunicar en forma ascendente, descendente y horizontalmente cualquier asunto significativo relativo con el control Interno, incluido debilidades, deterioro o incumplimientos. **Angulo (2016)**

- ✓ La comunicación debe ser eficaz
- ✓ Debe circular multidireccionalmente
- ✓ Debe disponer de mecanismos de comunicación de los empleados con la dirección
- ✓ Debe prever mecanismos de comunicación con terceros y otros de interés de la organización.
- ✓ Identificar, recopilar y comunicar información pertinente
- ✓ Información y responsabilidad
- ✓ Contenido y flujo de información.
- ✓ Calidad de la información
- ✓ El sistema de información
- ✓ Flexibilidad al cambio
- ✓ Compromiso de la autoridad superior
- ✓ Comunicación, valores organizaciones y estrategias
- ✓ Canales de comunicación

### **COMPONENTE DE COSO: SUPERVISION Y MONITOREO**

La evaluación debe conducir a la identificación de los controles débiles, insuficientes o innecesarios, para promover con el apoyo decidido de la gerencia, su robustecimiento e implantación. Los sistemas de control esta diseñadas para operar en determinadas circunstancias. Se refiere al conjunto de actividades de control incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión de la entidad con fines de evaluación y mejora continua.

Evaluaciones concurrentes o separadas, o una combinación de ambas es utilizada para determinar si cada uno de los componentes del Control Interno, incluidos los controles para efectivizar los



principios dentro de cada componente, está presente y funcionando. Los hallazgos son evaluados y las deficiencias son comunicadas oportunamente, las significativas son comunicadas a la alta gerencia y al directorio. **Angulo (2016)**

#### Evaluaciones Separadas

- ✓ Evaluaciones de Auditoria Interna
- ✓ Otras evaluaciones objetivas (cumplimiento, riesgo, seguridad, etc)
- ✓ Evaluaciones funcionales inter áreas.
- ✓ Evaluaciones de pares
- ✓ Autoevaluaciones
- ✓ Evaluaciones de proveedores de servicios externos.

#### **2.2.2. Recursos Humanos**

**Chiavenato (2009)** libro: Administracion de Recursos Humanos, define Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Los recursos humanos se distribuyen en niveles distintos: en el nivel institucional de la organización (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría) y en el nivel operacional (técnicos, empleados y obreros junto con los supervisores de primera línea). Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, además de ser el que decide cómo manipular los demás recursos que son de por sí inertes y estáticos. Además, conforman un tipo de recurso dotado de una vocación encaminada al crecimiento y al desarrollo.

Las personas aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta, percepciones, etc. Ya sean directores, gerentes, empleados, obreros o técnicos, las personas desempeñan papeles muy distintos —éstos son los puestos— dentro de la jerarquía

de autoridad y responsabilidad que existe en la organización. Además, las personas son extremadamente distintas entre sí, por lo que constituyen un recurso muy diversificado debido a las diferencias individuales de personalidad, experiencia, motivación, etc. En realidad, la palabra recurso representa un concepto demasiado restringido como para abarcar a las personas, puesto que son más que un recurso, son copartícipes de la organización.

**Web (2017)** libro Área de Recursos Humanos: tiene su origen de determinar trabajos de naturaleza administrativa que se llevan a cabo en las empresas, como las gestiones de selección de los trabajadores, la ejecución de contratos, nóminas y seguros sociales y entre otros. La forma de organizar y gestionar el personal de valores compartidos, formas de pensar y normas que determina el comportamiento de las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### **Objetivos De Recursos Humanos**

Los objetivos de la administración de recursos humanos derivan de los objetivos

Los principales objetivos de la administración de recursos humanos son:

- 1.- Crear, mantener y desarrollar un conjunto de recursos humanos con habilidades y motivación suficientes para conseguir los objetivos de la organización.
- 2.- Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de los recursos humanos y el logro de los objetivos individuales.
- 3.- Alcanzar eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

## **Funciones**

Esta función tiene como objetivo proveer a la empresa de los recursos humanos idóneos en base a una adecuada planeación, tanto en cantidad como en calidad, para desarrollar todos los procesos de negocio.

Ejecución de proceso de recursos humanos:

1. **Reclutamiento:** Consiste buscar y atraer solicitantes capaces para cubrir las vacantes que se presentan.
2. **Selección:** Analizar las habilidades, aptitudes, capacidades y cualidades de los solicitantes a fin de decidir, sobre bases objetivas, cual tienen mayor potencial para el desempeño de un puesto y posibilidades de un desarrollo futuro, tanto personal como de la organización.
3. **Contratación:** formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos y deberes tanto del trabajador como de la empresa.
4. **Inducción:** proporcionar al empleado de nuevo ingreso información relativa a las instalaciones de la empresa, puesto de trabajo y grupos sociales existentes a fin de lograr una identificación con la organización.
5. **Vencimiento de Contrato de Trabajo y despido:** Gestionar la Desvinculación del empleado con su puesto de trabajo y la empresa.

**Función Administración Del Persona** Consiste en gestionar los trámites de carácter jurídico y administrativo relacionados con el personal, se integran actividades entre las que destacan:

- ✓ Selección y formalización de los contratos que se suscriben con los trabajadores.
- ✓ Tramitación de nóminas y seguros sociales

- ✓ Control de los derechos y deberes de los trabajadores (permisos, vacaciones, movilidad, salud laboral, seguridad e higiene en el trabajo, etc.).
- ✓ Control de asistencia
- ✓ Aspectos relativos a la disciplina del personal.
- ✓ Calificación de méritos.

Esta función persigue mantener y mejorar las buenas relaciones humanas y laborales entre empleado y empleador.

### **Función Desarrollo y Dirección de Recursos Humanos**

Tiene por objeto crear, mantener y desarrollar un recurso humano con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos y metas de la organización.

El desarrollo de los recursos humanos comprende las siguientes actividades:

- ✓ Establecer planes de carrera
- ✓ Evaluar el potencial del personal, gestionar la motivación y controlar el desempeño de tareas.
- ✓ Crear planes de formación y realizarlos
- ✓ Estudiar el clima laboral
- ✓ Alcanzar eficiencia y eficacia con los empleados disponibles

La formación de los trabajadores se realiza de cara a promocionarlos a puestos de mayor responsabilidad. **Arango & Ramos (2014)**

### **Función Relaciones Laborales**

La función de relaciones laborales está formada por las actividades que hacen referencia al contacto con los representantes de los trabajadores (comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales), así como a todo lo relativo a las condiciones colectivas del trabajo (negociación de

convenios colectivos, etc.), a los conflictos colectivos que se pudieran originar y a sus vías de solución (huelgas, mediación, arbitraje, etc.).

**a. Función de Atribución**

A menudo, la función de retribución suele integrarse en la de administración de personal, con la que se encuentra íntimamente ligada, a pesar de tener sustantividad propia.

La finalidad de la función de retribución consiste en establecer las fórmulas salariales (estructura de la nómina, componentes fijos y variables, pagos en especie, etc.), la política de incentivos y los niveles salariales para las distintas categorías. En definitiva, se trata de diseñar el sistema de retribución y de medir los resultados obtenidos con el mismo.

**b. Función Seguridad E Higiene en el Trabajo**

Es el conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen del trabajo y pueden causar enfermedades, accidentes o deteriorar la salud, desarrollar y mantener instalaciones y procedimientos para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A grandes rasgos estas representan las principales funciones que desempeña el área de recursos humanos, sin embargo, existen otras más.

**¿Que son las Planillas de Pagos?**

Según la (SUNAT) Las planillas de pago son un registro contable. Brindan elementos que permiten demostrar, de manera transparente, ante la autoridad competente, la relación laboral del trabajador con mi empresa, su remuneración y los demás beneficios que se le pagan. Estos registros pueden ser llevados en libros, hojas sueltas o microformas.

### **¿A partir de cuándo debo registrar a un trabajador en planillas?**

Debo registrar a mis trabajadores en las planillas, dentro de las 72 horas de inicio de la prestación de servicios, cualquiera que sea su forma de contratación laboral. Las formas de contratación establecidas pueden ser tres:

#### **1. El contrato de trabajo a tiempo indeterminado:**

Es cuando un trabajador que prestara sus servicios de manera subordinada y remunerada; pero el contrato no se sujeta a un plazo de duración definido.

#### **2. Contrato de trabajo sujeto a modalidad:**

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad son por un tiempo determinado (tienen un inicio y un fin) pueden celebrarse conforme a las necesidades de la empresa y son de tres tipos:

- ✓ de naturaleza temporal
- ✓ de naturaleza accidental
- ✓ de obra o servicio

**3. Contrato de trabajo a tiempo parcial:** el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado con el trabajador la prestación de servicios durante menos de 4 horas al día, o menos de 20 horas a la semana.

### **¿Qué trabajadores debo registrar en planillas?**

debo registrar a todo trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada con independencia de las condiciones de su contratación. es decir que debo inscribirlo en planillas cualquiera que haya sido la modalidad de su contrato.

## **2.3. Marco Conceptual**

### **2.3.1. Conceptualización de Control Interno**

**Unicauca (2010)** Control Interno es un sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptado por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos. Para entender mejor el concepto del control Interno, muestro algunos esclarecimientos. El control interno es un asunto que llevan a cabo el consejo de administración , la dirección y los demás miembros de una entidad, con el objeto de proporcionar un grado razonable de confianza en la consecución de objetivos .

### **2.3.2. Conceptualización De Recursos Humanos**

**Chiavenato, (2009)** libro: Administracion de Recursos Humanos, define Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Los recursos humanos se distribuyen en niveles distintos: en el nivel institucional de la organización (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría) y en el nivel operacional (técnicos, empleados y obreros junto con los supervisores de primera línea). Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, además de ser el que decide cómo manipular los demás recursos que son de por sí inertes y estáticos. Además, conforman un tipo de recurso dotado de una vocación encaminada al crecimiento y al desarrollo. Las personas aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta, percepciones, etc. Ya sean directores, gerentes, empleados, obreros o técnicos, las personas

desempeñan papeles muy distintos – estos son los puestos dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad que existe en la organización. Además, las personas son extremadamente distintas entre sí, por lo que constituyen un recurso muy diversificado debido a las diferencias individuales de personalidad, experiencia, motivación, etc. En realidad, la palabra recurso representa un concepto demasiado restringido, etc. en realidad la palabra recurso representa un concepto demasiado restringido como para abarcar a las personas, puesto que son más que un recurso, son coparticipes de la organización.



### **III HIPOTESIS**

No aplica la formulación de Hipótesis porque la investigación es tipo cualitativo y nivel descriptivo

## **IV. METODOLOGIA**

### **4.1. Diseño de la investigación.**

El diseño que se utilizó en esta investigación fue no experimental – descriptivo – bibliográfica documental. porque no se manipula la variable y las unidades de análisis; es decir, la investigación se limitará a describir las características de las variables en las unidades de análisis en su contexto dado. Será bibliográfico porque para cumplir con los resultados del objetivo específico 1, se hará una revisión bibliográfica de los antecedentes nacionales, regionales y locales pertinentes. Será documental por que la investigación también utilizará documentos oficiales pertinentes.

### **4.2. Población y muestra**

#### **4.2.1. Población:**

Dado que la investigación es bibliográfica, documental y de caso, no se habló de población.

#### **4.2.2. Muestra**

Dado la investigación es bibliográfica, documental y de caso, no se habló de muestra

### **4.3. Definición y operacionalización de las variables e indicadores**

Dado la investigación se desarrolló de manera bibliográfica, documental y de caso, no aplicara población

#### **4.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos**

##### **Técnicas**

Para el recojo de información se utilizó las siguientes técnicas: revisión bibliográfica, entrevistas a profundidad y análisis comparativo.

##### **Instrumentos**

Para el recojo de la información se utilizó los siguientes instrumentos: fichas bibliográficas un cuestionario de preguntas cerradas pertinentes y los cuadros 01, 02 de la investigación.

#### **4.5. Plan de análisis**

Para conseguir los resultados del objetivo específico 1, el investigador revisará la literatura para encontrar los antecedentes nacionales regionales y locales pertinentes a la investigación; los resultados serán extraídos de estos antecedentes, luego serán expresados en el cuadro 01 de la investigación.

Para hacer el análisis de los resultados, la investigación observara el cuadro 01 con la finalidad con la finalidad de agrupar los resultados que coinciden de los autores correspondientes. Luego, estos resultados agrupados serán confrontados (comparados) con los resultados de los antecedentes, internacionales.

Finalmente, estos resultados serán explicados a la luz de las bases teóricas y marco conceptual pertinentes.

Para conseguir los resultados del objetivo 2, el investigador elabora un cuestionario (instrumento) de preguntas cerradas pertinentes, el mismo que a través de la técnica de la entrevista a profundidad lo aplicara al gerente y/o trabajadores de planilla de remuneraciones del caso de estudio.

#### **4.6. Matriz de Consistencia**

Ver Anexo N°01

#### **4.7. Principios Éticos**

La presente investigación se basó con el código de ética del contador y los principios éticos de: Integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado profesional, responsabilidad, confidencialidad y comportamiento profesional. Cumplimiento las leyes y reglamento rechazando cualquier acción que desacredite la veracidad del contenido de la investigación. El principio de integridad impone sobre en sus relaciones profesionales y obliga a que sea honesto e intachable en todos sus actos.

La presente investigación se ajusta al código de ética para la investigación Aprobado por acuerdo del Consejo Universitario de la universidad católica los ángeles de Chimbote. en el que tiene como propósito la promoción del conocimiento y bien común expresada en principios y valores éticos que guían la investigación en la universidad.

Los principios que rigen la actividad investigadora son:

- Protección a las personas.
- Beneficencia y no mal eficiencia.
- Justicia.
- Integridad científica.
- Consentimiento informado y expreso.

La consistencia teórica de la investigación cumplió los parámetros de producción intelectual, cumpliendo las citas directas e indirectas de acuerdo a las Normas APA (American Psychological Association), siendo la sexta edición en inglés y traducida a la tercera en español.

## V. RESULTADOS

### 5.1. RESULTADOS

#### Cuadro 1 Respecto al Objetivo Especifico 1:

Describir las principales características de Control Interno de la Unidad de Gestión Educativa Local - Cangallo, Periodo 2018”

AUTOR (ES)	RESULTADOS
<b>Coso (2013)</b>	<p>El informe COSO consta de cinco componentes interrelacionados. Éstos derivan del modo en que la dirección conduce un negocio, y están integrados al proceso de acuerdo a la Norma Internacional de Auditoría No.315, consiste de los siguientes componentes: El ambiente de control, El proceso de evaluación del riesgo por la entidad, Actividades de control, El sistema de información, incluyendo los procesos del negocio relacionados, relevantes a la información financiera y la comunicación, Monitoreo de controles.</p>
<b>Vargas &amp; Sandoval (2016)</b>	<p>la prestación personal del servicio y la subordinación, es un elemento esencial del contrato de trabajo, pues en éste siempre debe haber unánime de lucro por parte del trabajador, que se convierte en la principal obligación del empleador. Para saber si un pago que haga el empleador al trabajador se considera salario, éste debe reunir un grupo de requisitos, a saber: crecimiento personal, contraprestación</p>

directa por el servicio prestado y que el pago se haga en forma habitual.

**Vaca (2016)**

El control interno tiene como objetivo fundamental establecer las acciones, las políticas, los métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, control, evaluación y de mejoramiento continuo de la entidad pública que le permitan la autoprotección necesaria para garantizar una función administrativa transparente, eficiente, cumplimiento de la Constitución, leyes y normas que la regulan, coordinación de actuaciones con las diferentes instancias con las que él se relaciona y una alta contribución al cumplimiento de la finalidad social del Estado.

**Arango &  
Ramos (2014)**

El control interno se entiende como el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptado por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legal es dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

**Velazquez  
(2016)**

Las normas de control interno, constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y regulación del control interno en las principales áreas de la actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas de información y de valores éticos, entre otras. Se dictan con el propósito de promover una administración adecuada de los recursos públicos en las entidades del Estado.

**Angulo (2016)**

Recursos Humanos tiene su origen de determinar compromisos de naturaleza administrativa que se llevan a cabo en las empresas, como las diligencias de elección de los trabajadores, la ejecución de contratos, nóminas y seguros sociales y entre otros. La forma de organizar y gestionar el personal de valores compartidos, formas de pensar y normas que determina el comportamiento de las personas que prestan sus servicios en la empresa.

---

**Fuente:** elaboración propia en base a los antecedentes nacionales, regionales y locales de la presente investigación.

**Cuadro 2 respecto al objetivo específico 2:**

Describir las principales características del control interno en el Área de Recursos Humanos de la Unidad Gestión Educativa Local Cangallo, Periodo 2018”

ITEMS PREGUNTAS	RESULTADOS	SI	NO
¿Usted cree que la implementación del sistema de control interno influye a la gestión eficiente de la Unidad de Gestión Educativa Local Cangallo?		X	
¿Cree usted que el control previo, simultáneo y posterior puede facilitar la mejora continua en la administración financiera de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo?		X	
¿Existe lineamientos para la evaluación y retroalimentación del control interno para la buena gestión administrativa?		X	
¿La entidad cuenta con la estructura de control interno?		X	
¿Usted ha sido capacitado en el tema de control Interno en los dos últimos años?		X	



¿Existe la gestión del control interno dentro del área donde trabaja?		X	
¿Está usted de acuerdo con el ambiente de control en la oficina de Recursos Humanos?		X	
¿Está usted de acuerdo que con un programa de capacitación sobre el sistema de control Interno y su respectivo monitoreo se tendría mejores resultados?		X	
¿Conoce usted las normas y procedimientos establecidos por el control interno en su área de trabajo?		X	
¿En su opinión se realiza el seguimiento a las medidas de control implantadas por el titular?		X	

**Fuente:** Elaboración en base al cuestionario aplicado al Administrador de la Ugel Cangallo.

**Cuadro 3 Respecto al objetivo específico 3:**

Describir las principales características de Control Interno en el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local - Cangallo, Periodo 2018”

ELEMENTOS DE COMPARACION	RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECIFICO 1	RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECIFICO 2	RESULTADOS
<b>SISTEMA DE CONTROL INTERNO</b>			
<b>PLAN DE ORGANIZACIÓN</b>	<p><b>Angulo (2016) Y Velazquez (2016)</b></p> <p>El control interno se entiende como el sistema compuesto por el proyecto de ordenación y el conjunto de planes, procesos, elementos, operaciones y componentes de comprobación y valoración usado por la institución</p>	<p>El ente en estudio manifiesta que la implementación del sistema de control interno influye a la gestión eficiente de la Unidad de Gestión Educativa Local Cangallo</p>	Si coinciden

<b>PLANIFICACION</b>			
<p style="text-align: center;"><b>ETAPA I ACCIONES PRELIMINARES Acta Comité Capacitación</b></p>	<p><b>Velazquez (2016)</b></p> <p>Manifiesta que constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y regulación del control interno en las principales áreas de la actividad administrativa u operativa de las entidades, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas de información y de valores éticos, entre otras. Se dictan con el propósito de promover una administración adecuada de los recursos públicos en las entidades del Estado.</p>	<p>El ente en estudio manifiesta que los lineamientos para la evaluación y retroalimentación del control interno es necesario la implementación de buenas prácticas eficientes para la buena gestión administrativa.</p>	<p>No coinciden</p>

<p style="text-align: center;"><b>ETAPA II IDENTIFICACION DE LAS BRECHAS Programa Diagnóstico SCI</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Baca (2016)</b></p> <p>Manifiesta que objetivo fundamental establecer las acciones, las políticas, los métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, control, evaluación y de mejoramiento continuo de la entidad pública que le permitan la autoprotección necesaria para garantizar una función administrativa transparente, eficiente, cumplimiento de la Constitución, leyes y normas que la regulan, coordinación de actuaciones con las diferentes instancias con las que él se relaciona y una alta contribución al cumplimiento de la</p>	<p style="text-align: center;">El ente en estudio manifiesta que a través de los programas de capacitación sobre el sistema de control Interno con su respectivo diagnóstico y monitoreo se tendría mejores resultados para la toma de decisiones y un mejor control</p>	<p style="text-align: center;"><b>Si coincide</b></p>
---	---	--	---

	finalidad social del Estado.		
<p style="text-align: center;"><b>ETAPA III ELABORACION DEL PLAN DE TRABAJO PARA EL CIERRE DE BRECHAS</b></p> <p><b>Resultados en base al diagnóstico SCI</b></p>	<p><b>Vargas &amp; Sandoval (2016)</b></p> <p>la prestación personal del servicio y la subordinación, es un elemento esencial del contrato de trabajo, pues en éste siempre debe haber unánime de lucro por parte del trabajador, que se convierte en la principal obligación del empleador. Para saber si un pago que haga el empleador al trabajador se considera salario, éste debe reunir un grupo de requisitos, a saber: crecimiento personal, contraprestación directa por el servicio prestado y que el pago se haga en forma habitual.</p>	<p>El ente en estudio manifiesta que Existe una gestión del control interno dentro del área donde trabaja a través de las medidas correctivas por cada uno de los trabajadores en las diferentes areas.</p>	<b>No coincide</b>

<b>EJECUCION</b>			
<b>EJECUTAR LAS ACCIONES DEFINIDAS EN EL PLAN DE TRABAJO</b>	<p><b>Coso (2013)</b></p> <p>El informe COSO consta de cinco componentes interrelacionados. Éstos derivan del modo en que la dirección conduce un negocio, y están integrados al proceso de acuerdo consiste de los siguientes componentes: El ambiente de control, El proceso de evaluación del riesgo por la entidad, Actividades de control, El sistema de información, incluyendo los procesos del negocio relacionados, relevantes a la información</p>	<p>El ente en estudio manifiesta la pregunta</p> <p>Está usted de acuerdo que con un programa de capacitación sobre el sistema de control Interno y su respectivo monitoreo se tendría mejores resultados.</p>	No coincide

		financiera y la comunicación, Monitoreo de controles.		
<b>EVALUACION</b>				
<b>ETAPA REPORTES EVALUACION MEJORA CONTINUA</b>	<b>V DE Y</b>	<b>Arango &amp; Ramos (2014)</b> Manifiesta que el control interno se entiende como el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptado por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos se realicen de acuerdo con las	El ente en estudio manifiesta que no tiene opinión sobre si se realiza el seguimiento a las medidas de control implantadas por el titular en la mejora del desempeño de los trabajadores.	No coincide

	normas constitucionales		
<b>REPORTES DE EVALUACION RESPECTO A LA IMPLEMENTACION</b>	<p><b>Angulo (2015)</b></p> <p>Recursos Humanos tiene su origen de determinar compromisos de naturaleza administrativa que se llevan a cabo en las empresas, como las diligencias de elección de los trabajadores, la ejecución de contratos, nóminas y seguros sociales y entre otros. La forma de organizar y gestionar el personal de valores compartidos, formas de pensar y normas</p>	<p><b>El ente en estudio manifiesta que</b> de acuerdo que con un programa de capacitación sobre el sistema de control Interno y su respectivo monitoreo se tendría mejores resultados y a través de diversos mecanismos de control y la concientización de los trabajadores de que el control interno lo hacemos todos desde el que abre la puerta hasta el gerente y se cumple con todas estas funciones a través de la realización de la función eficiente de todos los trabajadores en si.</p>	No coincide



	<p>que determina el comportamiento de las personas que prestan sus servicios en la empresa</p>		
<p><b>ELABORAR UN INFORME FINAL</b></p>	<p>Según <b>Sucre (2014)</b></p> <p>El Control Interno contribuye a la seguridad del sistema contable que se utiliza en la empresa, fijando y evaluando los procedimientos administrativos, contables y financieros que ayudan a que la empresa realice su objeto. Detecta las irregularidades y errores y propugna por la solución factible evaluando</p>	<p>Según el ente en estudio no determina que los lineamientos para la evaluación y retroalimentación del control interno para la buena gestión administrativa</p>	<p><b>No coincide</b></p>

	todos los niveles de autoridad, la administración del personal, los métodos y sistemas contables para que así el auditor pueda dar cuenta veraz de las transacciones y manejos empresariales		
--	--	--	--

Fuente: elaboración propia en base a los resultados comparables de los objetivos específicos 1 y 2

## 5.2. Análisis De Resultados

### 5.2.1. Respecto al objetivo específico 1:

**Angulo, (2016) Velazquez (2016)** Determinan que uno de los principales problemas que enfrentan el control interno es falta de capacitación en el área de trabajo, para un buen control en el sistema integrado de acuerdo al conjunto de reglas, conocimientos, elementos, reglas, instrucciones y dispositivos de revisión y valoración acogido por una entidad.

Los principales componentes que debe tener en consideración para la capacitación son en: El ambiente de control, El proceso de evaluación del riesgo por la entidad, Actividades de control, El sistema de información y la comunicación, Monitoreo de controles, los cuales son importantes para un buen control económico de la Ugel Cangallo.

En la teoría del coso menciona Según **Coso (2013)**: Presenta una versión actualizada el Control interno – Marco Integrado donde define: Control interno es un sumario usado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, planteado con el objeto de proveer un grado de seguridad moderado en cuanto a la obtención de objetivos coherentes con las operaciones, la información y el cumplimiento.

### 5.2.2. Respecto al objetivo específico 2:

**Angulo (2016)** Determina que Los recursos Humanos se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos, por la UGEL Cangallo, en cumplimiento a los lineamientos del

sistema de control interno al rubro de planilla de pagos influye a la gestión eficientemente de la Unidad de Gestión Educativa Local Cangallo .

**Wayne (2010)** también determina la administración de los Recursos Humanos (ARH) involucra disponer la cooperación de personas para el beneficio de los objetivos organizacionales. En resultado, los administradores de todos los niveles deben concernir en la ARH. Fundamentalmente, todo administrador hace que se obtengan cosas a través de los esfuerzos de otros; esto requiere de una administración poderosa de los recursos humanos para llevar el acatamiento de metas.

### **5.2.3. Respecto al objetivo específico 3.**

**Velazquez (2016)** Establece las normas de control interno, constituyen lineamientos, criterios, métodos y disposiciones para la aplicación y regulación del control interno en las principales áreas de la actividad administrativa u operativa la Ugel Cangallo, incluidas las relativas a la gestión financiera, logística, de personal, de obras, de sistemas de información y de valores éticos, entre otras. Se dictan con el propósito de promover una administración adecuada de los recursos públicos en las entidades del Estado.

**Angulo (2016)** Determina que los recursos se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la UGEL Cangallo y en atención a las metas u objetivos previstos del estado. El cual no llevará a cabo el pago indebido a los trabajadores del sector por no tener sustento.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **6.1 Respecto al Objetivo Especifico 1**

Al revisar la bibliografía adecuada nos hemos enfrentado responsabilidades de investigación donde los autores nacionales, regionales y locales determinan que uno de los principales problemas de control interno en el Área de Recursos Humanos, es que no se han establecido las medidas de control para garantizar una integridad física y sus bienes del área para desarrollar los principales componentes de control Interno como el ambiente de control, el proceso de evaluación del riesgo por la entidad, Actividades de control; el cual repercute en la responsabilidad de los trabajadores en el área, por lo que se generan pagos indebidos a los trabajadores.

### **6.2. Respecto al Objetivo Especifico 2**

En el caso específico de la implementación de control interno a la entidad en estudio se pudo evidenciar que los mecanismos de control interno no están implementados y por ende el control de estas no son eficientes según lo manifestado en la entrevista es por eso que el área de Recursos Humanos, es uno de las areas con más quejas por parte de los usuarios y trabajadores de la es por eso que se establecerá que las responsabilidades se definan de acuerdo a las actividades que se desarrolla como un área de la UGEL Cangallo.

### **6.3. Respecto al Objetivo Especifico 3**

En cuanto a control Interno en el área de Recursos Humanos no ponen en práctica los componentes de control interno como es el caso al ambiente de control, las prácticas y procedimientos no están formalizados o establecidos las cuales deben ser comunicadas de manera oral a las reuniones con el personal. En la implementación de los componentes del control interno y las diferentes etapas de realización tanto los autores en las preguntas a comparar solo tres de ellas coinciden y las demás no coinciden dejando en evidencia de que el control interno no está funcionando correctamente y la Evaluación de Riesgos no contempla la toma de decisiones sobre cómo abordar tales riesgos lo cual contrae una desconfianza en la actividad de Control, en este componente. Y en las demás etapas de implementación del control no hubo coincidencias con los autores.

## Aspectos Complementarios

### Referencias Bibliográficas

- amanda trabas, e. (2015). *material de consulta - control interno*. recuperado el 11 de 07 de 2018, de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/material\\_\\_consulta\\_ci.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/material__consulta_ci.pdf)
- angulo, a. l. (2016). “*caracterización del control interno y su incidencia en el sistema nacional de tesorería de la ugel n° 06 – ate – 2015*” . lima: web.
- angulo, l. d. (2015). *caracterización del control interno y su incidencia en el sistema nacional de tesorería de la ugel n° 06 – ate – 2015*. lima.
- angulo, l. d. (2015). *caracterización del control interno y su incidencia en el sistema nacional de tesorería de la ugel n° 06 – ate – 2015*. lima.
- arango, p. y., & ramos, c. n. (2014). *repercusion del control interno en la gestion del transporte interprovincial de pasajeros del distrito de san juan bautista*. universidad san cristobal de huamanga, escuela de formacion profesional de contabilidad . huamanga: web. recuperado el 27 de octubre de 2019, de [file:///c:/users/user/downloads/tesis%20c153\\_ara.pdf](file:///c:/users/user/downloads/tesis%20c153_ara.pdf)
- barron amez, n. k. (2013). *el sistema integrado de administracion financiera y la calidad de la gestion administrativa en la municipalidad de ponto 2013*. uladech, chimbote, huaraz.
- barron amez, n. k. (2013). *el sistema integrado de administracion financiera y la calidad de la gestion administrativa en la municipalidad de ponto 2013*. uladech, chimbote, ponto.
- calderon naranjo, a. (2011). *gestion empresarial en colombia: un aporte desde la administracion*. recuperado el 10 de 07 de 2018, de <http://bdigital.unal.edu.co/48645/2/9789587197969.pdf>
- carbajal, a. (. (s.f.). [https://books.google.com.pe/books?id=4njdjhmvgssc&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=4njdjhmvgssc&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false). obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=4njdjhmvgssc&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=4njdjhmvgssc&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false): [https://books.google.com.pe/books?id=4njdjhmvgssc&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=4njdjhmvgssc&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- carrera, q. y. (2015). “*control efectivo para facilitar la administración eficiente de las donaciones y sus efectos en el gobierno regional de ayacucho-2014*”. uladech catolica, escuela profesional de contabilidad . ayacucho: web. recuperado el 26 de octubre de

2019, de

file:///c:/users/user/downloads/caracterizacion\_control\_interno\_unidades\_ejecutoras\_menu\_dieta\_casas\_milagro.pdf

castañeda malca, y. d., & vasquez gamonal, j. m. (2015). *la gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la universidad nacional pedro ruiz gallo-2015*. universidad señor de sipan, pimentel,.

chavarri, a. m. (2016). *características del control interno de inventarios en las empresas distribuidoras de insumos para el calzado: caso distribuidora fabri eirl trujillo 2015*. uladech catolica , escuela profesional de contabilidad . trujillo: web. recuperado el 26 de octubre de 2018, de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1160/control\\_de\\_inventarios\\_empresas\\_distribuidoras\\_chavarri\\_aguilar\\_meyda\\_ruth.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1160/control_de_inventarios_empresas_distribuidoras_chavarri_aguilar_meyda_ruth.pdf?sequence=1&isallowed=y)

chiavenato, i. (2009). *administracion de recursos humanos - el capital humano de las organizaciones* (8 edicion ed.). mexico.

color, a. (13 de 03 de 2019). *economia y gestion*. recuperado el 11 de 07 de 2018, de <http://www.abc.com.py/articulos/principios-de-la-gestion-administrativa-1154671.html>

contraloria. (2001). obtenido de <http://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/902f9091-c7a8-4636-8756-f238c621d208/ley%2borg%c3%a1nica%2bde%2bsistema%2bnacional%2bde%2bcontrol%2by%2bde%2bla%2bcontralor%c3%ada%2bgeneral%2bde%2bla%2brep%c3%ablica.pdf?mod=ajperes>

contraloria, g. d. (s.f.). obtenido de [http://www.contraloria.gob.pe/wps/portal/portalcgrnew/buscadorcgr!/ut/p/b1/04\\_sj9cpykssy0xplmmz0vmafjzokndiynjz1dzdydvzwtbwtwjzqcqwcdqymziekioekdhaarwnc-r30o9jz8poavoxrr4evu7v6e5s4gxgz-pshmh4mhufghk6bhmyortdfecxzm8jpdvvy3oji4if0rajadlbe!/dl4/d5/l0ld](http://www.contraloria.gob.pe/wps/portal/portalcgrnew/buscadorcgr!/ut/p/b1/04_sj9cpykssy0xplmmz0vmafjzokndiynjz1dzdydvzwtbwtwjzqcqwcdqymziekioekdhaarwnc-r30o9jz8poavoxrr4evu7v6e5s4gxgz-pshmh4mhufghk6bhmyortdfecxzm8jpdvvy3oji4if0rajadlbe!/dl4/d5/l0ld)

coopers, & lybrand. (1997). *los nuevos conceptos del control interno (informe coso)*. recuperado el 10 de 07 de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docid=3175209&pg=1&query=control%20interno>

coso, i. (2013). *internal control integrated framework*. recuperado el 2018, de [http://www.consejo.org.ar/comisiones/com\\_43/files/coso\\_2.pdf](http://www.consejo.org.ar/comisiones/com_43/files/coso_2.pdf)

enrique, a. l. (01 de 01 de 2009). *control interno: informe coso*. recuperado el 10 de 07 de 2018, de



<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docid=3182319&pg=1>

gestiopolis. (s.f.). obtenido de <https://www.gestiopolis.com/conceptos-de-control-interno/>

guerrero romero, f. a., portillo duran, a. m., & denny zometa, a. (2010). *“sistema de control interno con base al enfoque coso para la alcaldía municipal de san sebastián, departamento de san vicente, para implementarse en el año 2010”*. recuperado el 10 de 07 de 2018, de <http://ri.ues.edu.sv/3493/1/sistema%20de%20control%20interno.pdf>

hernández, j. (2004). *auditoría y gestión de los fondos públicos*. obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/28093766\\_el\\_nuevo\\_sistema\\_de\\_control\\_interno\\_para\\_europa\\_la\\_problematika\\_de\\_las\\_agencias\\_europeas](https://www.researchgate.net/publication/28093766_el_nuevo_sistema_de_control_interno_para_europa_la_problematika_de_las_agencias_europeas)

hernández, j. (2004). *el nuevo sistema de control interno para europa la problematika de las agencias europeas*. recuperado el 10 de 07 de 2018, de [https://www.researchgate.net/publication/28093766\\_el\\_nuevo\\_sistema\\_de\\_control\\_interno\\_para\\_europa\\_la\\_problematika\\_de\\_las\\_agencias\\_europeas](https://www.researchgate.net/publication/28093766_el_nuevo_sistema_de_control_interno_para_europa_la_problematika_de_las_agencias_europeas)

landsittel, d. l. (2013). *control interno - marco integrado (comisión de organizaciones patrocinadoras de la comisión treedway)*. españa.

lara perez, i. y. (2014). *el control interno y su influencia en la gestion administrativa de las micro y pequeñas empresas ferreteras del peru: caso de la empresa inversiones j & c daz eirll de chimbote 2014*. uladech, chimbote, chimbote.

layme, m. e. (2015). *evaluacion de los componentes del sistema de control interno y sus efectos en la gestion de la subgerencia de personal y bienestar social de la municipalidad provincial mariscal nieta 2014*. universidad jose carlos mareategui , escuela profesional de contabilidad . mariscal nieta: web. recuperado el 26 de octubre de 2018, de [file:///c:/users/user/downloads/egla\\_tesis\\_titulo\\_2015.pdf](file:///c:/users/user/downloads/egla_tesis_titulo_2015.pdf)

lcda. gil a., h. c. (2015). *sistema de estructuración integral de control interno para el área de inventario del sector fabricante de carrocerías ubicado en el estado aragua*. la morita.

mamani, d. l. (2015). *incidencia del control interno en la gestión del área de almacén en la municipalidad provincial de puno, 2012-2014”*. puno.

mef. (2018). *sistema de control interno*. recuperado el 11 de 07 de 2018, de <https://www.mef.gob.pe/es/sistema-control-interno>

mendieta, c. i. (2018). *caracterizacion del control interno en el area de tesoreria de las unidades ejecutoras del peru: caso unidad ejecutora lima sur san vicente de cañete, 2017*. uladech catolica, escuela profesional de contabilidad . cañete: web. recuperado el 26 de octubre de 2018, de

file:///c:/users/user/downloads/caracterizacion\_control\_interno\_unidades\_ejecutoras\_menu\_dieta\_casas\_milagro.pdf

- minedu. (2012). *programa de especialización en gestión administrativa pública*. recuperado el 11 de 07 de 2018, de file:///c:/documents%20and%20settings/supervisor/mis%20documentos/downloads/pegap\_brochure.pdf
- murries, j. m. (2013). obtenido de [http://doc.contraloria.gob.pe/control-interno/normativa\\_asociada/coso\\_2013-resumen-ejecutivo.pdf](http://doc.contraloria.gob.pe/control-interno/normativa_asociada/coso_2013-resumen-ejecutivo.pdf)
- negreiros matos, m. a. (2013). *el control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas comerciales - caso comercial rojas srl sihuas 2013*. tesis, uladech, chimbote, sihuas.
- perez escalante, r. m. (2015). *implementación del sistema de control interno eficiente al rubro de inventarios y su incidencia en la administración financiera de la unidad de gestión educativa local huamanga 2015*. uladech - filial ayacucho , ayacucho, ayacucho.
- quispe carrera, j. (2015). “*control efectivo para facilitar la administración eficiente de las donaciones y sus efectos en el gobierno regional de ayacucho-2014*”. ayacucho.
- r. wayne mondy, s. (2010). *administración de recursos humanos*. mexico: decimoprimer edición.
- rae. (2017). *administrativa*. recuperado el 11 de 07 de 2018, de <http://dle.rae.es/?id=jarlacs>
- ramos, m. n. (2010). obtenido de <http://rrhhlarioja.blogspot.pe/2010/11/marco-teorico-sobre-remuneraciones-por.html>
- republica, c. g. (octubre de 2010). obtenido de <http://www.regionayacucho.gob.pe/informacion/oci/orientaciones-para-el-fortalecimiento-ci-en-gl.pdf>
- reyes, l. a. (2011 ). *evaluación de procedimientos de control interno en las áreas de caja y bancos, cuentas por cobrar y activos fijos en una institución educativa privada de enseñanza media* . guatemala.
- rios, j. c. (2005). *programa de reparación económica para cuadros - control interno*. cuba.
- rodriguez yupanqui, l. a. (2015). *control interno como instrumento para la optimización de la gestión en la intendencia de la fuerzas armadas segunda brigada de infantería - ayacucho, 2015*. uladech - filial ayacucho, ayacucho, huamanga.

- rojas de la cruz, c. r. (2013). *implementacion de un sistema de control interno y su incidencia en la gestion de servicios publicos de la municipalidad provincial de huamanga 2013*. uladech - filial ayacucho, ayacucho, huamanga.
- shinchitullo, p. y. (2015). *influencia del control interno como elemento fundamental para dimensionar la gestion financiera y sus alternativas de mejora en el gobierno regional de de ayacucho*. uladech catolica, ayacucho. huamanga: web. recuperado el 26 de octubre de 2019, de  
file:///c:/users/user/downloads/influencia\_control\_interno\_elemento\_sinchitullo\_pretel\_y\_edma.pdf
- sucasaire, c. g. (2018). *caracterizacion del control interno del area de abastecimiento de las unidades ejecutoras de educacion del peru: caso unidad de gestion educativa local de huancane 2018*. uladech catolica, escuela profesional de contabilidad . juliaca: web. recuperado el 26 de octubre de 2018, de  
file:///c:/users/user/downloads/control\_interno\_evaluacion\_supervision\_sucasaire\_caira\_gladis.pdf
- sucre, g. a. (10 de marzo de 2014). <http://www.visionempresarialbgs.com/es/blog-academico/blog-academico/item/6-marco-teorico-del-control-interno>. obtenido de <http://www.visionempresarialbgs.com/es/blog-academico/blog-academico/item/6-marco-teorico-del-control-interno>: <http://www.visionempresarialbgs.com/es/blog-academico/blog-academico/item/6-marco-teorico-del-control-interno>
- sunat. (s.f.). <http://www.sunat.gob.pe/exportafacil/pasos/paso5.pdf>. obtenido de <http://www.sunat.gob.pe/exportafacil/pasos/paso5.pdf>:  
<http://www.sunat.gob.pe/exportafacil/pasos/paso5.pdf>
- ugel, h. (2014). reglamento interno de la ugel huamanga. ayacucho, peru.
- unicauca, s. m. (14 de abril de 2010). <http://www.visionempresarialbgs.com/es/blog-academico/blog-academico/item/6-marco-teorico-del-control-interno>. obtenido de <http://www.visionempresarialbgs.com/es/blog-academico/blog-academico/item/6-marco-teorico-del-control-interno>: <http://www.visionempresarialbgs.com/es/blog-academico/blog-academico/item/6-marco-teorico-del-control-interno>
- vaca, a. m. (05 de mayo de 2016). “*elaboración de un manual de control interno en el área contable para la unidad educativa ecuatoriano suizo*”. recuperado el 07 de octubre de 2018, de web:  
[http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/4044/45099\\_1.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/4044/45099_1.pdf?sequence=1&isallowed=y)

- vargas, a. c., & sandoval, a. j. (2016). *propuesta de una estructura de sueldos y salarios para la empresa finamerica s.a.* universidad nacional de bogota, escuela de contabilidad y economia . bogotá: web. recuperado el 10 de octubre de 2019
- velasquez, r. l. (2015). *evaluación de procedimientos de control interno en las áreas de caja y bancos, cuentas por cobrar y activos fijos en una institución educativa privada de enseñanza media.* escuela profesional de contaduría . guatemala: web. recuperado el 20 de mayo de 2019
- velazquez, c. y. (2016). *caracterización del control interno de las instituciones públicas de educación básica regular del Perú: caso institución educativa n° 88008 manuel peralta hurtado de chimbote, 2014.* chimbote: web.
- web. (2017). *area de recursos humanos.* recuperado el 2018, de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448169352.pdf>
- zarzar, f. k. (octubre de 2010). *contraloria region ayacucho* . obtenido de <http://www.regionayacucho.gob.pe/informacion/oci/orientaciones-para-el-fortalecimiento-ci-en-gl.pdf>

**Anexos**

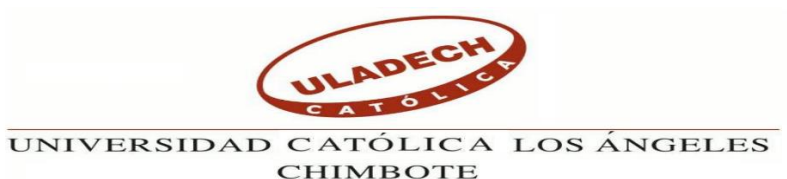
**Anexo 01: Matriz de Consistencia**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p>¿Cuáles son las principales características de control Interno en el área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local Cangallo, periodo 2018?</p>	<p><b>Objetivo general</b>                      Describir las principales características de control Interno en el área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local Cangallo, periodo 2018</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Describir las principales características Control Interno de la Unidad de Gestión Educativa Local - Cangallo, Periodo 2018”</li> <li>✓ Describir las principales características Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local - Cangallo, Periodo 2018”</li> <li>✓ Describir las principales características de Control Interno y área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local - Cangallo, Periodo 2018”</li> </ul>	<p>Control Interno</p> <p>Recursos Humanos</p>	<p>El tipo de Investigación                      Cualitativa</p> <p>Nivel de la investigación.                      Descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación.                      No experimental - Descriptivo – bibliográfico</p> <p>Población y muestra                      Investigación será bibliográfico, documental y de caso, No habrá población y muestra</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión Bibliográfica</li> <li>• Fichas bibliográficas</li> </ul>

## Anexo 02: Modelo De Fichas Bibliográficas

Autor a: <b>LANDSITTEL</b>	Editorial:
Título: <b>El COSO</b>	Ciudad, País: <b>Madrid España</b>
Año: <b>2013</b>	
Resumen del contenido: Control interno – Marco Integrado donde define: Control interno es un proceso llevado a cabo por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos relacionados con las operaciones, la información y el cumplimiento.	
Numero de Edición o impresión: 01 Traductor:	

### Anexo 03: Cuestionario



#### Preguntas de Encuesta

cuestionario aplicado a los trabajadores de la oficina de recursos humanos de la UGEL cangallo

La presente técnica de cuestionario tiene por finalidad recabar información sobre la “caracterización de control interno del área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local - Cangallo, periodo – 2018”. Sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

1. ¿Usted cree que la implementación del sistema de control interno al rubro de planilla de pagos influye a la gestión eficiente de la Unidad de Gestión Educativa Local Cangallo?

**SI**

**NO**

2. ¿Cree usted que el control previo, simultáneo y posterior puede facilitar la mejora continua en la administración financiera de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo?

**SI**

**NO**

3. ¿Existe lineamientos para la evaluación y retroalimentación del control interno para la buena gestión administrativa?

**SI**

**NO**

4. ¿La entidad cuenta con la estructura de control interno?

**SI**

**NO**

5. ¿Usted ha sido capacitado en el tema de control de inventarios en los dos últimos años?

**SI**

**NO**

6.- ¿Existe la gestión del control interno dentro del área donde trabaja?

**SI**

**NO**

7.- ¿Está usted de acuerdo con el ambiente de control en la oficina de Recursos Humanos?

**SI**

**NO**

8.- ¿Está usted de acuerdo que con un programa de capacitación sobre el sistema de control Interno y su respectivo monitoreo se tendría mejores resultados?

**SI**

**NO**

9.-¿Conoce usted las normas y procedimientos establecidos por el control interno en su área de trabajo?

**SI**

**NO**

10.- ¿En su opinión se realiza el seguimiento a las medidas de control implantadas por el titular?

**SI**

**NO**

Muchas Gracias.....